

---

L'ÉDUCATEUR  
DE L'AIM

---

*Mise à jour pour les délégués d'atelier  
Vol. 9, No. 3*

Canada

# Mieux respirer



# Mieux respirer

Il y a dix ans, le 11 septembre 2001, des millions de téléspectateurs ont vu les deux tours du World Trade Center s'écrouler devant leurs yeux après avoir été attaquées par des terroristes. Des échantillons d'air prélevés au cours des semaines et des mois qui ont suivi ont indiqué que le champignon de poussière s'étant abattu sur le quartier de Lower Manhattan contenait des niveaux élevés de soufre, de silicone, de titane, de cadmium et de nickel. Plusieurs échantillons contenaient aussi de l'amiante et du fibre de verre. Cette contamination sans précédent et ses effets très néfastes pour la santé ont sensibilisé le public à l'importance de la qualité de l'air, mais la plupart des Américains et des Canadiens sont surpris d'apprendre que l'air à l'intérieur de bâtiments partout en Amérique du Nord est souvent plus vicié que l'air pollué à l'extérieur.

Des études sur l'exposition humaine aux polluants atmosphériques menées aux États-Unis par la Environmental Protection Agency (EPA) indiquent que les concentrations de plusieurs substances toxiques dans l'air intérieur peuvent être de deux à cinq fois plus élevées – parfois jusqu'à 100 fois plus élevées – que les concentrations dans l'atmosphère. Puisqu'on estime qu'une majorité de personnes passent jusqu'à 90 p. cent de leur temps à l'intérieur au travail, à la maison ou à l'école, les délégués syndicaux ont tout intérêt à se familiariser avec les sources de pollution et les mesures qu'ils peuvent prendre pour aider leurs collègues de travail à mieux respirer.

## Savoir reconnaître les symptômes

Les délégués doivent se familiariser non seulement avec les sources de pollution de l'air intérieur, mais aussi avec les symptômes pouvant résulter d'une exposition à ces polluants. Il est probable que si un travailleur développe une maladie attribuable à la pollution de l'air intérieur, d'autres travailleurs développeront la même maladie. Quelques maladies et symptômes courants incluent irritations des yeux, du nez, de la gorge ou des voies respiratoires supérieures, rashes, frissons, fièvres, toux, gêne respiratoire, congestion, éternuements, écoulements nasaux, douleurs musculaires, asthme et pneumonie. Lorsqu'il est difficile d'établir la cause des symptômes, on invoque le « syndrome du bâtiment malsain ».

À l'intérieur, deux types de contami-

nants peuvent être en cause : des produits fabriqués comme des moquettes, des appareils d'éclairage, des liquides nettoyants, des photocopieurs et la colle utilisée dans les meubles de bois; et des contaminants biologiques comme les moisissures, les pollens et les bactéries – qui résultent lorsque la toiture, les plafonds, les murs, les planchers et l'ameublement subissent des dommages causés par l'eau.

Les lois et les règlements ne sont pas très efficaces lorsqu'il est question de trouver des solutions aux problèmes de qualité de l'air intérieur. Aux États-Unis, l'OSHA n'impose aucune norme fédérale en matière de qualité de l'air intérieur, et le New Jersey est le seul État ayant une telle norme – dont la portée se limite toutefois au secteur public. Au Canada, les organismes provinciaux d'application de la loi ont récolté un succès mitigé du recours à une « clause de devoir général » pour sanctionner les employeurs qui négligent d'assurer la salubrité de l'air intérieur dans leur lieu de travail. Cependant, aucune norme précise n'existe en cette matière.

Qu'il s'agisse d'un produit fabriqué ou d'un contaminant biologique, l'approche globale à l'amélioration de la qualité de l'air demeure la même :

- Assurer un apport adéquat d'air provenant de l'extérieur
- Éliminer ou contrôler les sources connues et potentielles d'agents de contamination chimiques ou microbiens de l'air
- Que peuvent faire les délégués syndicaux? D'abord, ils peuvent documenter les problèmes de santé et les problèmes touchant les bâtiments :
- Mener une enquête auprès des travailleurs afin de déterminer les symptômes communs et le nombre de travailleurs affectés et d'établir la source et la méthode d'exposition aux contaminants
- Passer en revue les procédures de fonctionnement et de maintenance du bâtiment pour déterminer les produits chimiques utilisés
- Déterminer si de nouveaux ameublements – pouvant dégager de la formaldéhyde et d'autres substances toxiques – ont été installés récemment
- Mener une inspection des lieux pour évaluer de possibles sources de contamination, dont des murs, des plafonds et des moquettes ayant subi des dégâts causés par l'eau qui peuvent être propices à la pro-

lifération de moisissures

■ Inspecter les unités de ventilation sous les fenêtres dans les classes de salle ainsi que le système central de chauffage, ventilation et climatisation (CVC) ainsi que nettoyer les filtres à air selon le calendrier d'entretien recommandé

Notez que le prélèvement d'échantillons d'air à la recherche de substances toxiques précises n'est pas recommandé comme première étape pour résoudre des problèmes. Ces échantillons sont coûteux à prélever et les résultats peuvent souvent être ouverts à « interprétation », c'est-à-dire qu'ils pourraient être manipulés par l'employeur. Cependant, il est souvent utile de mesurer la température, l'humidité et le dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>). La température devrait se situer entre 20 et 26 degrés Celsius (entre 68 et 79 degrés Fahrenheit) et l'humidité relative devrait être entre 30 et 60 p. cent. Des niveaux de CO<sub>2</sub> supérieurs à 1000 parties par million (ppm) indiquent que le système de ventilation n'assure pas un apport adéquat d'air frais.

## Possibles pistes d'action

Une fois qu'ils ont documenté le problème, les délégués peuvent suggérer diverses pistes d'action :

- Demander au comité de santé et sécurité de surveiller la qualité de l'air dans le lieu de travail
- Négocier des clauses sur la santé et sécurité
- Déposer des griefs pour dénoncer des conditions dangereuses en invoquant le libellé de la convention collective. Si la qualité de l'air intérieur se détériore gravement, le délégué pourrait vouloir envisager une stratégie de « grief collectif », tenant compte des impacts plus généraux de la contamination pour l'ensemble des travailleurs au lieu de se limiter aux symptômes manifestés par un seul travailleur
- Exiger de la formation en matière de santé et sécurité
- Si tout cela échoue, faire appel aux médias. Une fois qu'un problème touchant la qualité de l'air intérieur a été identifié et que l'employeur en a été saisi, si ce dernier n'apporte aucune amélioration, le délégué voudra consulter les dirigeants du syndicat.

La clé pour résoudre de tels problèmes est de faire preuve de détermination et d'obtenir l'aide requise. Plusieurs services de santé et sécurité des syndicats et comités en matière de santé et sécurité au travail ont élaboré des fiches d'information, des enquêtes et d'autres outils informationnels sur la qualité de l'air intérieur. Fouillez le Web pour trouver plus d'information.

— Jim Young. L'auteur est un journaliste chevronné en santé et sécurité au travail.

# Délégués syndicaux, politique et survie

**I**l existe un vieil adage parmi les syndicalistes vétérans selon lequel vos gains à la table de négociation peuvent être perdus aux mains de politiciens. Un délégué syndical qui insiste pour faire fi de cette réalité aurait intérêt à démissionner de son poste dès la prochaine assemblée syndicale et à repérer l'emplacement de la banque d'alimentation la plus près, car il devra y avoir recours...

Partout en Amérique du Nord, les travailleurs subissent des coups à leur couper le souffle. Faites abstraction du fait que le travailleur moyen ne bénéficie d'aucune augmentation réelle de son niveau de vie depuis plus d'une décennie. Aujourd'hui, le niveau de vie réel des travailleurs recule à un rythme effarant. Même les employés syndiqués subissent des compressions de leurs salaires et avantages sociaux.

Dans le « bon vieux temps », nous n'avions qu'à surveiller nos employeurs; aujourd'hui, nous devons aussi avoir à l'œil plus que jamais auparavant nos législateurs. Les fonctionnaires sont particulièrement dans la mire de nos jours. Les politiciens et législateurs conservateurs barrent carrément la route aux syndicats dans certaines régions en les interdisant, la négociation collective est devenue très ardue et les salaires ainsi que les avantages sociaux sont coupés. Aux États-Unis, dans au moins un État, le gouverneur a maintenant le pouvoir de nommer son propre représentant pour prendre charge d'un gouvernement municipal aux prises avec des difficultés financières et notamment résilier unilatéralement une convention collective avec un syndicat qui ne fait pas son affaire. Et la situation se détériore de jour en jour.

Cependant, nous pouvons nous défendre. Nous pouvons exercer un réel pouvoir en nous débarrassant des mauvais politiciens et en élisant des personnes qui comprennent ce que c'est travailler pour gagner sa vie. Les délégués syndicaux doivent s'assurer de sensibiliser leurs collègues de travail aux enjeux de la société moderne et de les inciter à participer activement au processus politique. Voici quelques façons fondamentales d'y parvenir.

## Informez sans dicter quoi faire

Aucun syndicat ne peut – ou ne devrait – ordonner à ses membres de voter pour un candidat plutôt que pour un autre, mais pratiquement tous les syndicats tentent d'informer leurs membres des principaux

enjeux et de les convaincre du candidat qu'ils jugent représenterait le plus efficacement leurs intérêts s'il était élu. Souvent, le délégué a le devoir de partager cette information, au même titre que toute information concernant des modifications contractuelles, des questions de santé et de sécurité ou d'autres enjeux qui affecteront plus immédiatement la main-d'œuvre.

Comment vous entretenez-vous avec vos membres lorsqu'il est question de candidats, d'appuis et de l'importance d'exercer son droit de vote? Comment répondez-vous à des travailleurs qui sont d'avis que le syndicat ne devrait pas se mêler de politique ou – pis encore – jugent que c'est une perte de temps de voter ou qui n'accordent aucune importance à tout ce qui est d'ordre politique?

Voici quelques points à considérer.

■ Votre rôle premier doit être de vous assurer que vos membres connaissent les enjeux. Il n'est pas nécessaire qu'ils sachent différencier le bon gars du mauvais gars, mais ils doivent connaître les enjeux en cause dans l'élection. Souvent, les candidats vedettes ont un dossier de prises de position en matière, par exemple, de droits des travailleurs, de soins de santé abordables, de santé et sécurité au travail, de salaire minimum, de sécurité de la retraite et du resserrement (ou de l'assouplissement) du droit du travail. C'est en prenant connaissance de ces prises de position que les travailleurs pourront identifier les candidats qui sont prêts à défendre leurs intérêts.

■ Faites part à vos membres combien d'argent les grandes entreprises dépensent dans l'arène politique. Aux États-Unis, pendant les élections de 2010, elles ont dépensé des millions, voire des milliards, de dollars sur les candidats et leurs partis, dont une majorité écrasante étaient davantage prêts à défendre des intérêts corporatifs que ceux des travailleurs. Si vous pensez que les employeurs ont dépensé de telles sommes pour faire élire des candidats qui défendraient vos intérêts, vous croyez probablement aussi en la fée des dents et le lapin de Pâques. La classe ouvrière ne dispose pas de fortunes équivalentes; nous devons donc

avoir recours à un outil plus puissant pour faire contrepoids aux grandes entreprises : notre droit de vote.

■ Les travailleurs qui affirment qu'ils n'iront pas voter parce qu'ils considèrent que tous les candidats ou les partis sont du pareil au même doivent se faire rappeler les enjeux et les réelles différences idéologiques entre chaque candidat ou parti. Demandez à l'électeur de vous expliquer ce qui le préoccupe le plus. L'emploi?

L'éducation? Le commerce? Les soins de santé? Les transports? Les droits de négociation? L'environnement? Les candidats

ont des points de vue très différents sur ces enjeux. Si vous n'avez aucun point de comparaison, consultez notre syndicat, puis partagez-le avec vos collègues de travail.

■ Quant aux membres qui ont une réponse universelle à toute question politique, se contenant d'affirmer que les syndicats ne doivent pas se mêler de politique, rappelez-leur que les

politiciens ont le pouvoir de réduire à néant les meilleures conventions collectives et les meilleures protections accordées aux travailleurs du pays simplement en adoptant des lois antisyndicales. Par exemple, vous jouissez peut-être d'un excellent régime d'assurance-maladie complémentaire, mais si un nombre suffisant de politiciens se font acheter en campagne électorale par les lobbystes de l'industrie des soins de santé, vous verrez vos frais directs et franchises monter en flèche et vos garanties de couverture piquer du nez. Ou encore, votre employeur pourra vous exiger de payer une plus grande proportion, voire la totalité, de ce que lui coûte le régime.

■ Certains membres sont incapables de voir au-delà de leur propre portefeuille. Il y a lieu de rappeler à ces gens que les taxes qu'ils versent à tous les paliers de gouvernement sont décidées par des politiciens et que ce sont des politiciens qui déterminent si ces niveaux de taxation sont équitables pour la classe ouvrière ou avantagent indûment les entreprises et les plus nantis. Il n'y a pas un seul politicien sur la planète qui n'aime pas parler de réduire les taxes, mais la question est à savoir qui sont visés par de telles promesses de réduire les taxes. Un travailleur qui se satisfait d'une réduction de un dollar de son compte de taxes ne pense pas au fait que son employeur bénéficie possiblement d'une réduction de mille dollars de son compte de taxes et que cette réduction de mille dollars se traduira par une réduction des services gouvernementaux, qu'il soit question de voirie, d'air pur ou d'eau propre. Il aurait intérêt à mieux évaluer les possibles répercussions.



# Interpréter la convention collective

**L**orsque les parties ne s'entendent pas sur un grief, c'est habituellement pour l'une de deux raisons potentielles : vous et votre employeur avez un point de vue différent sur les faits ou interprétez différemment votre convention collective. Lorsque le différend concerne l'interprétation du libellé de votre convention collective, vous devrez avoir recours à un certain nombre de principes universels en matière d'interprétation de contrats, puisque ce sont ces mêmes règles que suivent les arbitres.

D'abord et avant tout, les arbitres tenteront d'interpréter le libellé conformément à l'intention des parties au moment de le rédiger. S'il est possible d'interpréter la convention collective à partir des « quatre coins du document », c'est-à-dire en se limitant au strict libellé du document de travail, les arbitres ne considéreront alors aucun élément probant extérieur (par exemple, l'historique des négociations). Voici les règles les plus importantes pour interpréter le libellé d'une convention collective :

■ **Le libellé est limpide à sa première lecture et son interprétation ne pose donc aucun problème.** Si l'arbitre juge que l'interprétation de la convention collective ne soulève aucune ambiguïté, sa décision précisera que c'est l'interprétation qui prévaut, nonobstant les arguments pouvant être invoqués par une partie ou l'autre pour justifier une autre interprétation possible. (Comment fait-on pour déterminer le sens usuel à donner à un mot? C'est simple, on consulte le dictionnaire, par exemple.) Une règle connexe est la suivante : les mots doivent être interprétés conformément à leur « sens large », à moins qu'il n'y ait raison de conclure qu'un sens technique devait leur être donné.

■ **Les mots sont interprétés à la lumière du droit.** Si une interprétation de la convention collective était cohérente avec une quelconque loi applicable (par exemple, un libellé est conforme aux lois en matière de discrimination) et une autre était contraire à cette même loi, l'arbitre opérerait pour la première interprétation.

■ **Les mots doivent être interprétés dans leur contexte et la convention collective est « interprétée dans son ensemble ».** Ainsi,

l'interprétation à donner au libellé ne sera pas déterminée à partir d'une phrase ou d'une disposition donnée. L'arbitre examinera tous les libellés connexes pour déterminer l'interprétation la plus logique de chaque disposition individuelle.

■ **Lorsqu'une liste d'éléments est dressée, cela signifie que les éléments dans la liste sont les seuls à être pris en considération.** Souvent, le libellé du contrat précisera certains éléments, par exemple les manquements pouvant mener au congédiement dès une première infraction. Si l'employeur tente ensuite de congédier un employé coupable d'une infraction qui ne figure pas à la liste, vous aurez un argument convaincant d'invoquer le principe « la mention de l'un implique l'exclusion de l'autre ». (Voulez-vous impressionner vos amis et vos collègues de travail? Mentionnez la version latine de cette maxime : « expressio unius est exclusion alterius ».)

Il arrivera parfois qu'une convention collective établit une règle générale, laquelle est suivie d'une liste d'éléments détaillés.

Par exemple : « L'employé peut avoir recours à ses jours de congé de maladie s'il est malade ou se blesse ou pour s'occuper de son conjoint, de ses enfants ou de ses parents à charge qui deviennent malades ou se blessent.

» Si vous reposez votre grief sur l'argument que l'employé aurait dû avoir la possibilité de prendre un congé de maladie pour s'occuper d'un grand-parent, l'arbitre décidera probablement que le libellé ne prévoit pas cette possibilité, puisque les grands-parents ne figurent pas dans la liste. (Comparez cela à un libellé se lisant comme suit : « L'employé peut prendre un congé de maladie en cas de maladie ou de blessure. » Dans ce cas, l'arbitre pourrait décider que l'intention des parties n'était pas de limiter la liste des membres de la famille pour lesquels l'employé est autorisé à prendre un congé de maladie.)

Bien entendu, si un libellé comprend une expression du genre « et autres questions semblables », la liste des conditions particulières n'est alors pas exclusive.

■ **Une formulation particulière a préséance sur une formulation générale.** Il peut arriver qu'une convention collective enchâsse un principe

général (« Les heures supplémentaires sont attribuées par ordre d'ancienneté », suivi d'une disposition expresse (« Les heures supplémentaires ne sont attribuées qu'à la fin du quart des travailleurs »). Dans ce cas, la disposition expresse aura préséance, et l'arbitre décidera que le grief déposé au nom d'un travailleur ayant plus d'ancienneté qui voulait se faire attribuer des heures supplémentaires avant même de commencer son quart n'est pas recevable.

■ **Tous les mots dans un contrat de travail ont un sens et une importance.** On présume que les parties n'ont pas inclus dans le contrat de travail des mots qui n'y apportent rien. L'arbitre jugera qu'un sens doit être donné à l'ensemble des mots et des phrases et n'accordera aucune valeur à une interprétation du libellé qui aurait pour effet de rendre une partie du libellé « caduque » (c'est-à-dire, des mots supplémentaires qui n'apportent rien de plus au texte).

■ **Les résultats absurdes seront évités.** En cas d'interprétations contradictoires d'un libellé donné du contrat de travail, l'arbitre fera fi de toute interprétation qui mènerait à un résultat dur, absurde ou dépourvu de sens. Un cas célèbre portait sur un libellé qui autorisait l'employé à prendre un congé de maladie sur présentation d'un « billet de médecin ». Dans ce cas, l'arbitre a décidé que le plaignant qui avait présenté un billet d'un dentiste avait le droit de prendre un congé de maladie, étant donné qu'il serait absurde d'exiger à l'employé d'obtenir un billet d'un médecin pour confirmer qu'un dentiste avait traité l'employé.

Cette règle est parfois poussée un cran de plus. Si les deux parties soutiennent une interprétation extrême du libellé qui produirait des résultats dépourvus de sens, l'arbitre procédera à une « chirurgie arbitrale ». Autrement dit, il opérera pour une autre interprétation du libellé qui produira des résultats logiques ou équitables.

Dans le prochain numéro, nous examinerons quand et comment les arbitres vont au-delà du libellé d'un contrat de travail pour déterminer l'interprétation à donner à ce libellé.

Lorsque vous et votre patron ne vous entendez pas sur l'interprétation à donner à votre contrat de travail

# Les délégués syndicaux et la loi

**V**otre coffre à outils du délégué déborde probablement déjà de conventions collectives et de formulaires de grief, de règlements locaux et d'avis d'assemblée, de campagnes d'action politique et de développements généraux pour le mieux-être de vos membres. Mais vous devez aussi porter attention à un autre compartiment, celui de la structure juridique.

Bien qu'un délégué syndical ne soit certainement pas un avocat, diverses lois fédérales, provinciales et municipales chevauchent la convention collective. Le délégué représente donc la première ressource que les membres consultent lorsqu'ils ont une question. Le délégué ne doit toutefois pas fournir des avis détaillés. Un délégué s'est déjà fait accuser de pratiquer le droit illégalement! Cependant, il doit avoir une connaissance générale de la portée et des conséquences de la loi ainsi qu'une liste de personnes-ressources au sein des divers organismes d'exécution.

Il est aussi utile d'avoir une certaine compréhension de base des principales lois au cas où elles pourraient s'avérer utiles pour résoudre un problème avec un employeur têtue.

Les lois les plus courantes avec lesquelles les délégués doivent composer portent des titres différents et varient entre les États-Unis et le Canada, mais elles se ressemblent généralement toutes :

**1 Indemnisation des accidentés du travail.** Chaque province canadienne a sa propre loi, qui assure une couverture qui lui est propre, mais toutes partagent l'obligation que l'employeur assume la responsabilité des accidents de travail et des maladies professionnelles – pourvu qu'il soit démontré que le milieu du travail soit à l'origine du problème. La plupart des employeurs tentent alors d'éviter les demandes d'indemnisation, qu'ils considèrent comme un coût malheureux de faire des affaires. Le délégué avisé doit donc être à l'affût de tous les accidents du travail, même les plus mineurs, et s'assurer que le travailleur déclare l'accident à un superviseur et note le moment où il a déclaré l'incident. Trop souvent, un travailleur blessé décidera de continuer de travailler ou d'accepter une « affectation réduite » – souvent à la demande insistante du superviseur – au lieu de remplir une demande d'indemnisation. Dans le cas où la blessure

qu'il a subie s'aggrave, le travailleur risque ainsi d'avoir renoncé à la protection et à l'indemnisation que lui accorde la loi sur les accidentés du travail.

Dans d'autres situations, le personnel médical de l'employeur a reçu une formation sur comment amadouer un accidenté du travail afin qu'il reconnaisse la possibilité que sa blessure ait pu survenir à la maison, libérant du coup le patron de toute obligation financière à son endroit. Le délégué compétent veillera à ce que ses membres comprennent la loi ainsi que les tenants et aboutissants de récentes décisions et s'assurera qu'un accidenté du travail déclare l'incident à l'infirmerie de l'employeur au même titre qu'au délégué.

Nombre de demandes d'indemnisation de base peuvent être remplies avec l'aide du délégué syndical. De plus, en l'absence de contestation de la demande par l'employeur, le membre pourra éviter de voir une partie de son indemnité s'envoler en honoraires d'avocats. Si la situation est plus complexe, cependant, le syndicat doit être prêt à lui remettre une liste d'avocats spécialisés en indemnisation des accidentés du travail.

**2 Congés pour obligations familiales et congés de maladie.** Compte tenu de la pression de plus en plus intense qui s'exerce sur les travailleurs pour se présenter assiduellement au travail, nombre d'employeurs font intentionnellement fi de la protection qu'accordent les lois en matière de congés pour obligations familiales et de congés de maladie, lesquelles donnent droit à tout travailleur à un congé sans solde pouvant atteindre huit semaines par année pour s'occuper d'une situation familiale ou d'un problème de santé personnelle. Surtout, ce congé ne peut servir de motif pour discipliner un travailleur. Les délégués se familiarisent donc généralement avec ces lois lorsqu'ils sont appelés à traiter des griefs pour absentéisme. Voilà un exemple éloquent du chevauchement des lois et de votre convention collective.

**3 La Loi sur les droits de la personne** interdit toute forme de discrimination dans les lieux de travail. C'est de loin la loi la plus complexe pour les délégués syndicaux, car la plu-

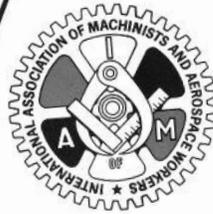
part des conventions collectives contiennent des clauses qui reproduisent – ou élargissent – la portée de ce que stipule la Loi. De plus, plusieurs provinces canadiennes ont des organismes distincts qui ont pour mandat d'appliquer les lois interdisant la discrimination. La première question à laquelle le délégué devra répondre est à savoir s'il est mieux de déposer un grief aux termes de la convention collective ou de plutôt tenter une poursuite au titre de la loi. Dans les faits, le délégué peut poursuivre les deux options à la fois. Bien que toutes les conventions collectives enchâssent une clause interdisant la discrimination, la réparation accordée se limitera à la perte réelle subie. À l'opposé, au terme d'une poursuite judiciaire pouvant durer des années et coûter très cher en honoraires, votre employeur pourrait être tenu de payer des sanctions financières supplémentaires.

**4 Au Canada, les diverses lois sur la santé et sécurité** au travail imposent à tous les employeurs un devoir général d'assurer un lieu de travail sain et sécuritaire. La quasi-totalité des conventions collectives enchâssent une clause sur la santé et sécurité, mais le délégué a néanmoins pour responsabilité principale de la faire appliquer à la lettre et d'intervenir si des membres sont intimidés ou ignorent l'importance de dénoncer des situations qui mettent leur sécurité en péril. Les problèmes de santé à long terme – résultant, par exemple, de l'exposition à des produits chimiques – doivent aussi être dans la mire des délégués, surtout puisque de tels problèmes peuvent donner droit à une indemnité au titre de la loi sur les accidentés du travail.

Si tout cela sonne compliqué à vos oreilles, compte tenu de toutes les lois et de toutes les décisions qui font évoluer les lois, il est essentiel que chaque section locale organise des ateliers sur le droit du travail à intervalles réguliers pour leurs délégués. Le délégué futé pourra scruter Internet à la recherche de longues listes de lois fédérales, au lieu de fouiller dans tous les compartiments de son coffre à outils. Au Canada, les délégués sont priés de consulter le site Web [www.collections.canada.gc.ca](http://www.collections.canada.gc.ca).

— Bill Barry. L'auteur est directeur des programmes d'études syndicales au collège communautaire du comté de Baltimore.

# International Association of Machinists and Aerospace Workers



9000 Machinists Place  
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301  
967-4500



OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Chères Consœurs, Chers Confrères,

Au Canada, après des années de domination du gouvernement fédéral par des politiciens d'allégeance conservatrice ou libérale, le Nouveau Parti démocratique – qui défend les intérêts des travailleurs – a réalisé des gains historiques en mai dernier, en faisant passer son nombre de sièges à la Chambre des Communes de 36 à 102 pour ainsi former l'opposition officielle.

Aux États-Unis, aussi rapidement que les républicains ont pris le pouvoir aux quatre coins de la nation en 2010, aussi rapidement la grogne contre l'hostilité galopante des républicains envers les droits de négociation collective et leurs attaques contre la classe moyenne américaine s'intensifie jour après jour. Au Wisconsin, les électeurs ont montré la porte aux républicains au terme de deux élections partielles où étaient en jeu des sièges depuis longtemps considérés comme des châteaux forts des républicains.

La grogne citoyenne au Wisconsin a mené à au moins trois plébiscites de révocation de sénateurs d'État d'allégeance républicaine ayant agi de concert avec le gouverneur Walker pour abroger les droits de négociation collective des employés de l'État. D'autres plébiscites de révocation étaient à l'étude pendant la rédaction de ce numéro de L'Éducateur de l'AIM.

Les mêmes niveaux de grogne et de militantisme se manifestent maintenant dans des États comme l'Ohio, l'Indiana et le Tennessee; les familles travailleuses réagissent à des propositions inéquitables de leur État et envahissent les assemblées publiques organisées par leurs sénateurs et représentants du Congrès pour contester les intentions républicaines de démanteler le régime Medicare et équilibrer les budgets sur le dos des Américains de classe moyenne.

Partout en Amérique du Nord, les familles travailleuses en ont assez et choisissent d'exercer leur droit de vote pour contrecarrer les conservateurs qui tentent d'enrichir les entreprises qui les financent et d'abandonner des promesses de longue date faites aux familles travailleuses autant américaines que canadiennes. Tout en réduisant les taxes des entreprises, ces conservateurs demandent aux travailleurs de faire les frais des compressions budgétaires.

Nous devons continuer de nous battre pour nos membres, et l'éducation et la communication doivent demeurer prioritaires.

En votre qualité de délégués syndicaux, vous pourrez y contribuer en encourageant le militantisme dans votre lieu de travail. Faites partie de la lutte pour protéger les droits de négociation collective dans votre région et informez vos collègues de travail des attaques que subissent des programmes sociaux essentiels comme le régime d'assurance-maladie et la sécurité sociale.

Encore une fois, merci pour les efforts que vous déployez dans le cadre de votre travail de délégué syndical de l'AIM.

*R. Thomas Buffenbarger*

R. Thomas Buffenbarger  
President International

